

La loi Santé au travail et l'employeur : quelques mesures phares

La loi Santé au travail du 2 août 2021 est passée plutôt inaperçue : publication en période estivale et postconfinement, date d'entrée en vigueur des principales mesures différée au 31 mars 2022 et la publication de certains décrets d'application toujours en attente... Elle traite pourtant d'un sujet capital.



Par M^e Sylvie Gibert, avocat spécialisé en droit du travail, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.

Reprenant l'Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, la loi Santé au travail du 2 août 2021 vise trois objectifs : renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises, améliorer l'organisation et les services rendus par les services de santé au travail ainsi que le suivi médical des salariés et l'employabilité de ceux qui sont menacés de désinsertion professionnelle suite à une maladie ou un accident.

Le texte comporte de nouvelles obligations pour les entreprises portant sur des dispositifs collectifs.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS PAR L'ENTREPRISE : LE NOUVEAU DUERP

Depuis 2002, chaque entreprise doit avoir un DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Le DUERP est désormais établi par l'employeur en collaboration avec le CSE (comité social et économique), les salariés chargés de santé et sécurité au sein de l'entreprise, le service de prévention et de santé au travail (ce dernier doit notamment et obligatoirement établir une fiche d'entreprise qui liste les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés), mais aussi avec des organismes extérieurs (services de prévention des caisses de Sécurité sociale, OPPBTP, ANACT, organismes mis en place par la branche professionnelle...).

De nouvelles obligations découlent du DUERP, qui seront traitées ultérieurement dans un article distinct.

UNE INTERVENTION RENFORCÉE DU CSE ET UNE NOUVEAUTÉ DANS LA NAO

Afin de pouvoir collaborer efficacement avec l'employeur, l'ensemble de la délégation du CSE pourra

bénéficier d'un minimum de cinq jours de formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, lors du premier mandat. Lors du renouvellement de ce dernier, la formation d'une durée minimale de trois jours est portée à cinq jours pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Cette formation, prise en charge financièrement par l'employeur en principe, pourra être financée par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, la qualité de vie au travail (QVT), thème obligatoire de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire, qui concerne les entreprises ayant une section syndicale), devient la qualité de vie et des conditions de travail. Une négociation doit s'ouvrir tous les quatre ans sur ce thème. À défaut, ou en cas de non-respect de l'accord conclu, l'obligation d'ouvrir des négociations deviendra annuelle et s'ajoutera à la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

LES NOUVELLES MESURES À L'ÉGARD DU SALARIÉ

L'accent est mis sur la prévention et le suivi du salarié au cours de sa carrière.

Création d'un passeport de prévention pour chaque salarié (ou demandeur d'emploi) : il recensera toutes les qualifications obtenues par le salarié à l'issue de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il entrera en vigueur à la date d'un décret en attente et au plus tard au 1er octobre 2022.

Ce passeport pourra être alimenté par le salarié, l'employeur et les organismes de formation. Le salarié pourra autoriser l'employeur à accéder à son passeport pour que ce dernier puisse assurer le suivi des obligations de formation (tout en respectant le droit des données personnelles). Des précisions sont attendues sur ce dispositif.

Une visite médicale de mi-carrière est créée : réalisée au cours de l'année civile des 45 ans du salarié, elle permettra de faire un état de lieux sur l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail.

Une visite médicale de mi-carrière est créée : elle se tient au cours de l'année civile des 45 ans du salarié, mais pourra être couplée à une autre visite médicale dans les deux ans précédant cette échéance. Elle permettra de faire un état de lieux sur l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail. À l'issue de cette visite, le médecin du travail pourra après échange avec le salarié et l'employeur, proposer des mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

Enfin, le texte comporte de grandes nouveautés pour les salariés en arrêt maladie de longue durée.

Création d'un rendez-vous de liaison (applicable depuis le 31 mars 2022) proposé par l'employeur au salarié dont l'arrêt maladie est supérieur à trente jours. L'employeur informe le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite médicale de préreprise auprès du médecin du travail et d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

En revanche, la visite médicale de reprise qui doit être programmée par l'employeur à l'issue de l'arrêt de travail, ne devient obligatoire que lorsque l'arrêt lié à une maladie ou un accident, non professionnels dure au moins soixante jours (en cas de maladie professionnelle, la visite de reprise est obligatoire quelle que soit la durée de l'arrêt, et en cas d'accident du travail, elle est obligatoire en cas d'arrêt d'au moins trente jours).

Enfin, l'employeur doit informer le service de prévention et de santé au travail lorsqu'il a connaissance de la fin d'exposition d'un salarié à des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité ou lors du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié qui a été exposé à de tels risques. Le service de prévention et de santé au travail apprécie alors la nécessité d'organiser une visite médicale postexposition professionnelle qui permet de faire un état des lieux des expositions aux risques professionnels et de déterminer éventuellement un suivi médical postexposition ou postprofessionnel.

À cela s'ajoutent deux nouveaux dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle des

salariés en arrêt maladie de longue durée : l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) qui peuvent s'appliquer aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

L'essai encadré permet au salarié en arrêt de travail de tester un aménagement de son poste ou un nouveau poste ou de rechercher un reclassement dans l'entreprise ou dans une autre, sur une période de 14 jours ouvrables, renouvelable, dans la limite de 28 jours ouvrables.

La CRPE, autrefois réservée aux salariés handicapés est désormais ouverte aux travailleurs handicapés déclarés inaptes ou aux salariés dont le médecin du travail a identifié dans le cadre de la visite de préreprise, un risque d'inaptitude.

Elle doit permettre une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle qui peut éventuellement être assurée dans une autre entreprise. D'une durée plus longue que l'essai encadré, la CRPE nécessite la signature d'une convention entre l'employeur, le salarié et la caisse de sécurité sociale et d'un avenant au contrat de travail.

Dans ces deux dispositifs, le salarié perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et le complément de salaire versé par l'employeur.

La santé au travail sera un sujet majeur pour les entreprises cette année... Pour cela, les entreprises seront accompagnées par les services de santé au travail qui deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST) et qui voient leurs attributions étendues : à la mission d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail, s'ajoute la contribution à la « réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi ».

Ils participeront ainsi à des missions de prévention, évaluation et prévention des risques professionnels, des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, des campagnes de vaccination et de dépistage...

Reste à voir s'ils auront les moyens humains et financiers nécessaires pour accomplir ces nouvelles missions. ●